

**Особенности проведения комплексной диагностики профессиональных компетенций с лицами, претендующими на руководящие должности в системе высшего образования**

**Научный руководитель – Ковалёв Артём Иванович**

***Бугаева Екатерина Сергеевна***

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра экстремальной психологии, Москва, Россия

*E-mail: bugaevaes@ty.msu.ru*

Профессиональные компетенции являются важным критерием оценки потенциала сотрудника и формирования индивидуальной программы его карьерного роста. Отсутствие четкого алгоритма диагностической системы существенно затрудняет объективное определение уровня подготовки специалиста, выбор оптимальных направлений его дальнейшего развития и минимизацию возможных профессиональных рисков.

Современная практика оценки персонала оперирует двумя основными группами методов — традиционными и инновационными. Традиционные методы (анкетирование, тестирование) направлены на измерение отдельных знаний и навыков, однако обладают ограниченной прогностической ценностью. Более результативными считаются критериально-ориентированные методы: интервью по компетенциям, ассессмент-центр, метод «360 градусов» [1]. Их преимущества заключаются в следующем: глубина анализа поведенческих проявлений (интервью по компетенциям) [2]; комплексность оценки за счет множественности экспертов (ассессмент-центр); многоканальность обратной связи (метод «360 градусов»). В современной литературе обосновывается необходимость комплексного подхода, сочетающего различные методики для минимизации системных ошибок и повышения точности измерений [4].

Выбор методик оценки компетенций определялся следующими параметрами: валидность, полнота, надежность, измеримость показателей и ограниченность диагностического инструментария. Для повышения достоверности результатов были соединены процедуры анкетирования и психодиагностики с современными инструментами анализа поведенческих актов, в частности с методикой анализа видеointервью и методом эгоскопии.

Выбор видеоформата (односторонней видеозаписи ответов респондента) обусловлен рядом методологических преимуществ: стандартизация условий, отсутствие «эффекта интервьюера», возможность для респондента записать ответ в комфортной обстановке, удобство для экспертов (многократный пересмотр материалов). Ключевое преимущество использования видеointервью в комплексе с анкетированием и психодиагностикой заключается в возможности многоуровневого анализа. Наряду с оценкой содержания ответов методом контент-анализа, данная процедура позволяет исследовать эмоциональное состояние респондента через анализ его мимических экспрессий. Согласно методологии, количественная оценка изменений мимической активности служит индикатором эмоционального фона [6]. Это создает основу для перехода от констатации эмоций к интерпретации глубинных смыслов и, далее, к выводам о личностных характеристиках опрашиваемого [2].

При оценке видеointервью дополнительно использовались следующие критерии, позволяющие представить более точную систему профессиональных качеств сотрудников, снизить риск ошибок и повысить качество управленческих кадровых решений: субъективная оценка своего авторитета в коллективе, эмоциональный интеллект, эмпатия, стрессо-

устойчивость, коммуникативные навыки, лидерские качества, самоконтроль, ответственность и навыки тайм-менеджмента.

Принципиально новые диагностические возможности открывает применение эгоскопа — комплекса объективного психологического анализа и тестирования, основанного на синтезе проективных методик и инструментальной детекции лжи [5]. Метод эгоскопии базируется на совместном анализе физиологических показателей (КГР, ФПГ, дыхание) и параметров поведенческой деятельности при выполнении заданий на графическом планшете [5]. В процессе тестирования регистрируются количественные показатели моторики руки: траектория перемещения пера, степень давления на перо, латентные периоды задержки перед выполнением задания. Это позволяет оценить неосознаваемые эмоциональные реакции респондента в привязке к смысловым кластерам выполняемых заданий. Эгоскопия особенно эффективна при решении задач профессионального отбора и оценки персонала, что подтверждается её применением для диагностики лиц экстремальных профессий, а также для выявления степени корпоративной лояльности и предрасположенности к патологическим пристрастиям [5].

Применение описанного комплекса методик позволило получить многомерную картину компетенций оцениваемых сотрудников. В структуре итогового профессионального портрета были выделены: содержательные характеристики ответов (уровень владения знаниями); поведенческие паттерны; стабильные личностные особенности; профили смысло-эмоциональной значимости по данным эгоскопии [5].

К зоне профессиональных рисков отнесены: несоответствие вербального и невербального компонентов; склонность к социально желательным ответам; деструктивные эмоциональные реакции на стрессогенные стимулы; а также выявляемые эгоскопией неосознаваемые внутриличностные конфликты, рассогласование Я-структур и признаки аддикций [5].

Таким образом, интегративный подход к оценке компетенций включает совокупность классических и новых методов, обеспечивающих максимальную полноту картины профессионализма сотрудников. Представленные методы становятся основой современного кадрового менеджмента благодаря способности выявлять скрытые черты характера и потенциальные риски, что позволяет перейти от констатации уровня подготовки к прогнозированию успешности деятельности специалиста.

*Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Российской Федерацией в лице Минобрнауки России, соглашение № 730000Ф.99.1.БВ16АА01000*

### Источники и литература

- 1) Артман А. С. Методика оценки профессиональных компетенций персонала / А. С. Артман; науч. рук. Е. Э. Лобанова // Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева. — Красноярск, 2018. — С. 1–3.
- 2) Гусев, А. Н., Баев, М. С., Мачужак, А. В., & Подрезова, А. В. (2023). О возможности автоматизированной оценки видеоинтервью по лицевым экспрессиям. *Организационная психология*, 13(2), 121–138
- 3) Иванова С. Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство. 3-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2013. 155 с.
- 4) Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2016. 427 с.
- 5) Скоморохов А. А., Захаров С. М., Юрьев Г. П. Эгоскопия — новый метод диагностики смыслофизиологических паттернов на основе пиктополиграфического подхода // *Медицинская техника*. — 2007. — № 3. — С. 23–28.

- 6) Rosenberg, E. L., & Ekman, P. (2020). Introduction to the 3rd edition: FACS in the 21st Century. In E. L. Rosenberg & P. Ekman (Eds.), *What the face reveals: Basic and applied studies of spontaneous expression using the Facial Action Coding System (FACS)* (3rd ed., pp. 1–22). Oxford University Press